

Quo vadis betriebliche Altersversorgung: Die bevorstehende Absenkung des Höchstrechnungszienses für versicherungsförmige bAV-Zusagen - Änderungserfordernisse und rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis

# Vorstellung & Gliederung

# Referenten



**Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner

Tel.: +49 40 3785 3828  
E-Mail: [hinrichs@deloitte.de](mailto:hinrichs@deloitte.de)



**Dr. Klaus Friedrich**  
Financial Advisory/Actuarial and Insurance Services  
Dipl.-Math., Aktuar (DAV) | Director  
B&W Deloitte GmbH

Tel.: +49 221 973 2458  
E-Mail: [kfriedrich@deloitte.de](mailto:kfriedrich@deloitte.de)



**Frank Fischer, LL.M. (Univ. London)**  
FSI Insurance  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 5680  
E-Mail: [frankfischer@deloitte.de](mailto:frankfischer@deloitte.de)

# Gliederung

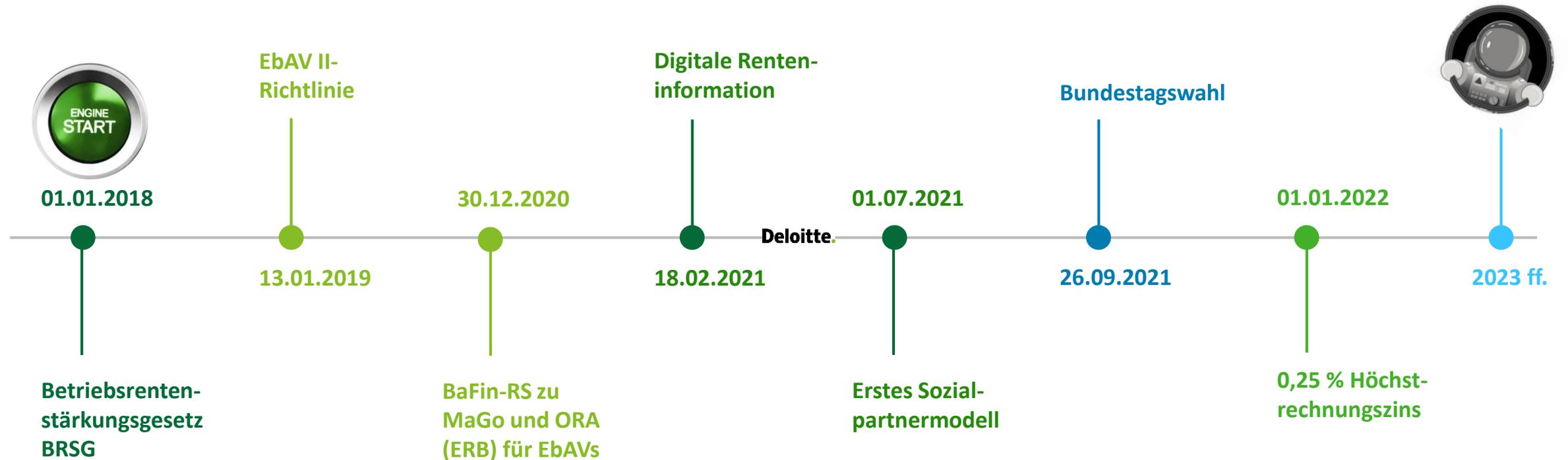
- I. Rechtliche und actuarielle Einordnung des Rechnungszinses in der betrieblichen Altersversorgung
- II. Änderungserfordernisse und Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis: Höchstrechnungszins und Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung
- III. Fragen & Antworten



# Rechtliche und actuarielle Einordnung des Rechnungszinses in der betrieblichen Altersversorgung

# Prolog: Eine Zeitreise

Ausgewählte Stationen – unser Umfeld



# Rechtliche und actuarielle Einordnung des Rechnungszinses in der betrieblichen Altersversorgung

## BZML & BoLZ: Einführung in Form einer Erinnerung an den Gesetzeswortlaut

### BZML

Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

der **Arbeitgeber** sich **verpflichtet**, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung **zu zahlen** und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (**Beiträge und die daraus erzielten Erträge**), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (**Beitragszusage mit Mindestleistung**),

1. Der Verpflichtete ist der Arbeitgeber
2. Der Arbeitgeber hat Beiträge zu zahlen
3. Die Mindestleistung ist ein Mindest-Kapital
4. Der Arbeitgeber hat das Mindestkapital zu Leistungsbeginn zu gewährleisten\*
5. Der Gesetzestext schreibt keine Höhe etwaiger laufender Leistungen vor

§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG

\* Bei Riester (private Gestaltung) hat der Anbieter die Summe der Beiträge zu garantieren!

### BoLZ

Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

der **Arbeitgeber** sich **verpflichtet**, bestimmte **Beiträge** in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung **umzuwandeln** (**beitragsorientierte Leistungszusage**),

1. Der Verpflichtete ist der Arbeitgeber
2. Der Arbeitgeber hat Beiträge in eine Anwartschaft auf Leistungen umzuwandeln
3. Beiträge müssen nicht notwendigerweise gezahlt werden
4. Die gesetzliche Regelung enthält keine explizite Vorgabe zu einer Mindestleistung
5. Die gesetzliche Regelung enthält auch kein Erfordernis, für alle Beiträge schon zu Vertragsbeginn die Höhe der aus ihnen umgewandelten Leistungen festzulegen

§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG



# Rechtliche und actuarielle Einordnung des Rechnungszinses in der betrieblichen Altersversorgung

Die arbeitsrechtliche Perspektive: Garantierfordernisse nach der BZML und der BOLZ

## „BZML als Gazelle mit Klumpfuß – mit bisher nicht abschließend justierten Kompass“

- Gesetzlicher Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG als Ausgangspunkt: Mindestleistungspflicht des Arbeitgebers auf Gewährung eines Mindestbeitrags in Bezug auf die Versorgungsleistungen aus der bAV-Zusage, der sich aus der Summe der Beiträge abzüglich eines Abschlags für die versicherten Risiken ergibt
- Bisher keine weitere Konkretisierung des BAG in Bezug auf die Mindestleistungspflicht
  - (Nur) beschreibende Erkenntnisse zum Inhalt der BZML und zur exklusiven Anwendung auf versicherungsförmige Durchführungswege (zuletzt etwa BAG Urte. v. 30.08.2016, 3 AZR 361/15: „ [Die BZML lässt] eine Abhängigkeit der Versorgung von Erträgen oder Überschüssen aber nur in den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds zu.“

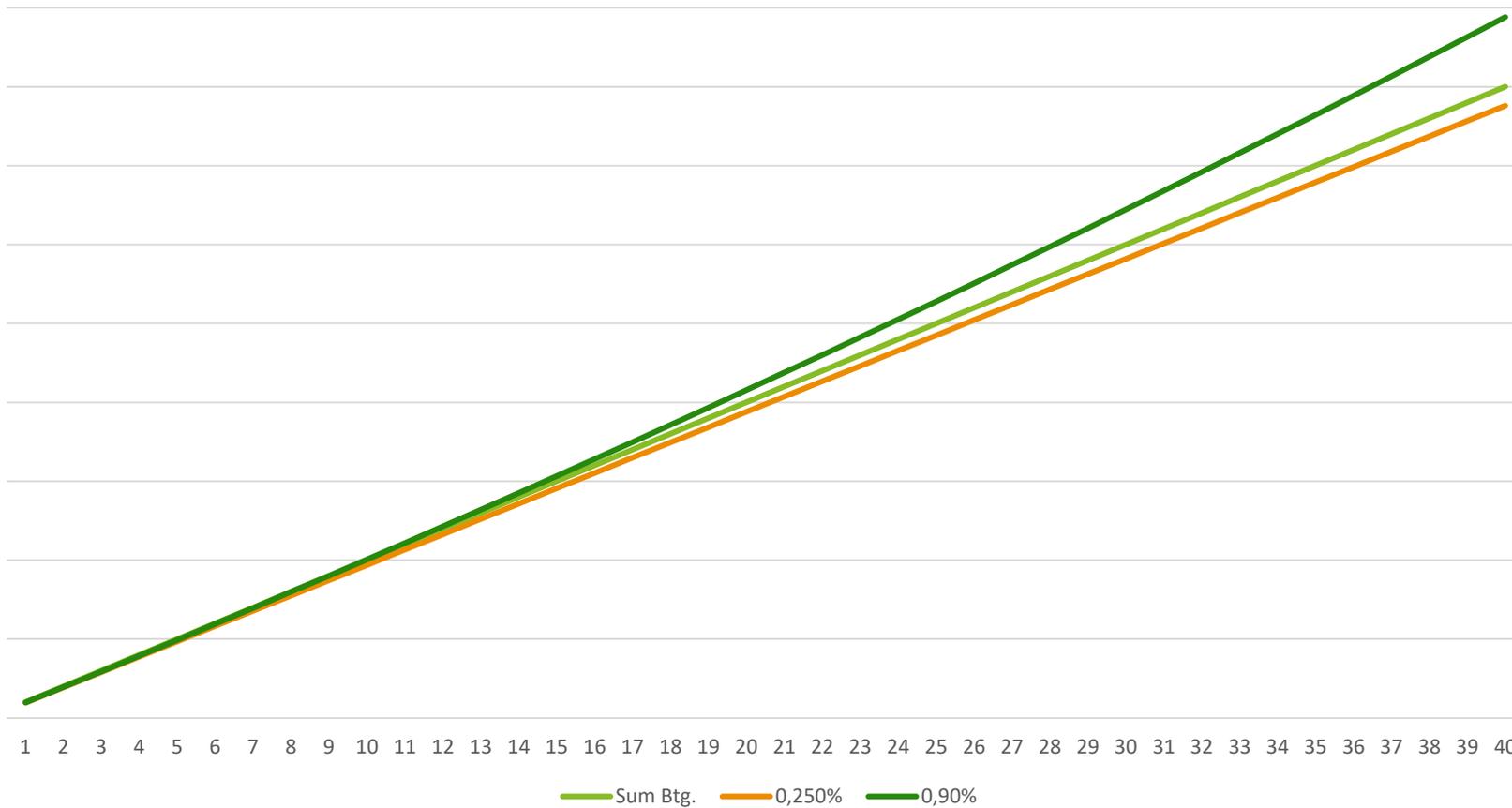
## Der „formelle“ Ansatz des BAG für die BOLZ: „(Nur) Festlegung der Leistung in der Zusage“

- Das Theorem der Planungssicherheit (s. nur BAG Urte. v. 30.08.2016, 3 AZR 361/15):
  - „Der Versorgungscharakter betrieblicher Altersversorgung [bedingt], dass es dem Arbeitnehmer möglich sein [muss], für den Versorgungsfall zu planen, etwa indem er anderweitig Vorsorge trifft.“
  - „Es muss [daher] ein direkter Zusammenhang zwischen dem Finanzierungsbeitrag und der Höhe der daraus resultierenden Leistung gegeben sein. Das Unmittelbarkeitserfordernis ist nur gewahrt, wenn die Regelungen der Versorgungsordnung sicherstellen, dass bereits bei der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat.“

# Betrachtungen im Bild

Bei einem Garantiezins von 0,25 % wird die Summe der Beiträge für gängige Laufzeiten nicht erreicht

## Idealisierte und typisierende Darstellung

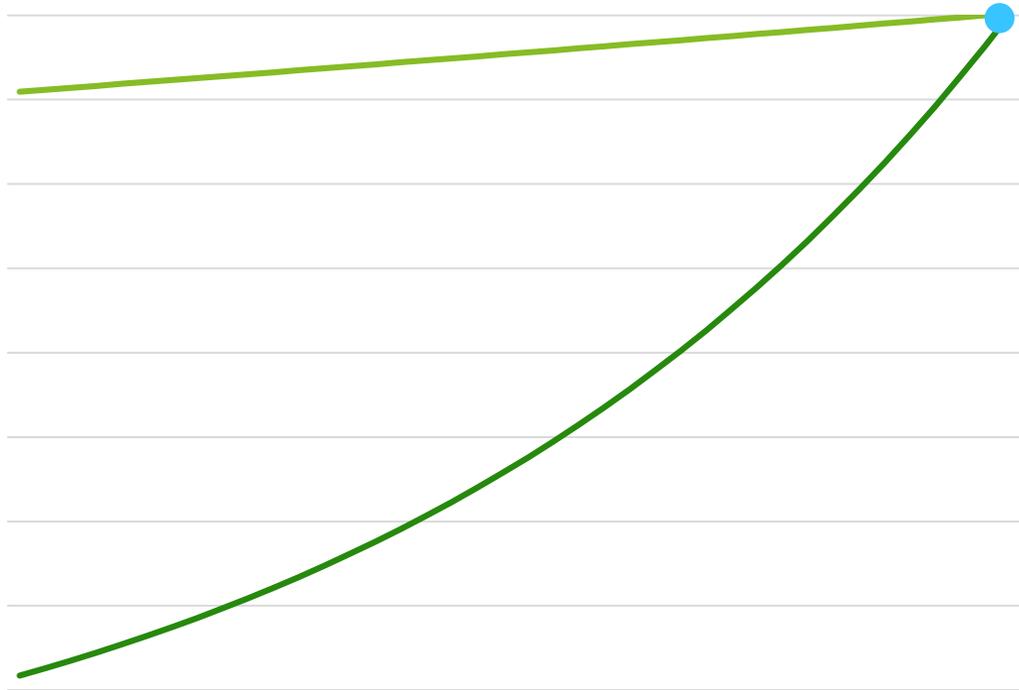


# Deckungskapitalverläufe und erforderliche Beitragsniveaus

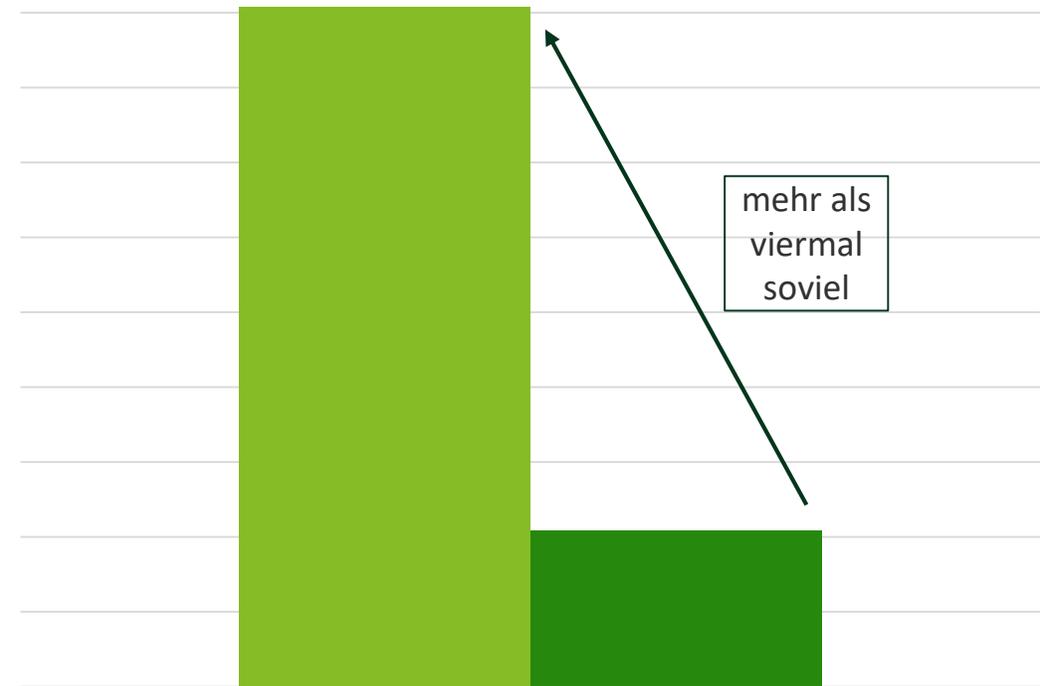
Idealisierte Darstellungen für zwei verschiedene Zinsszenarien

Rechnungszins = Garantiezins: **0,25 %** und **4,0 %**

Deckungskapitalverlauf bei: **0,25 %** und **4,0 %** bei vorgegebener  
Versicherungsleistung



Indikative Relation der erforderlicher Einmalbeiträge: **0,25 %** und **4,0 %**

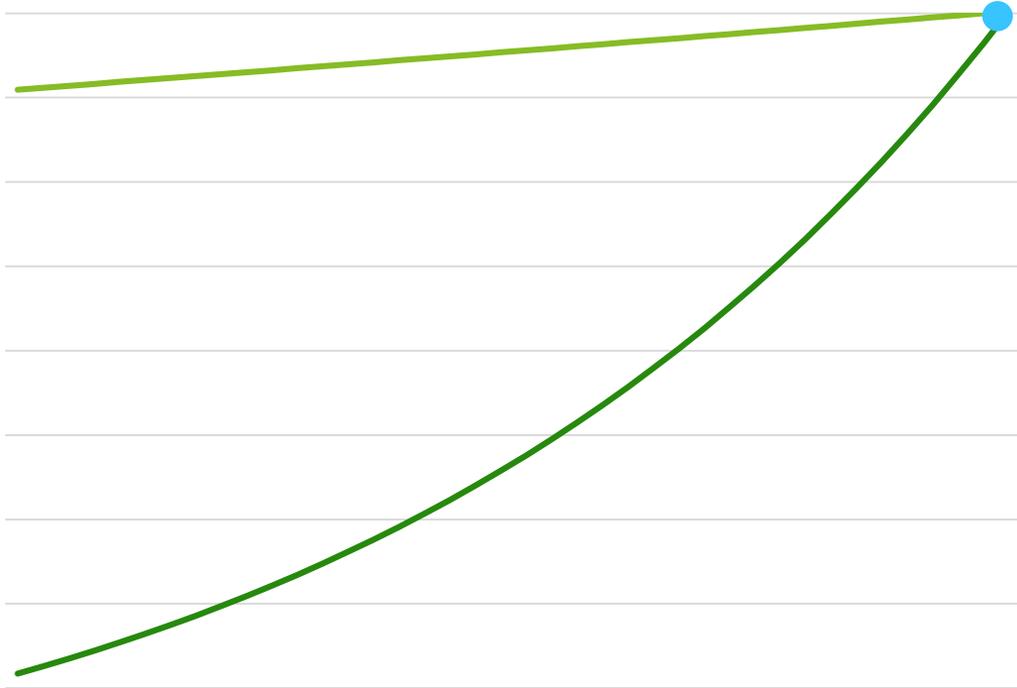


# Exkurs: Deckungskapitalverläufe und das Prinzip der Zinszusatzreserve

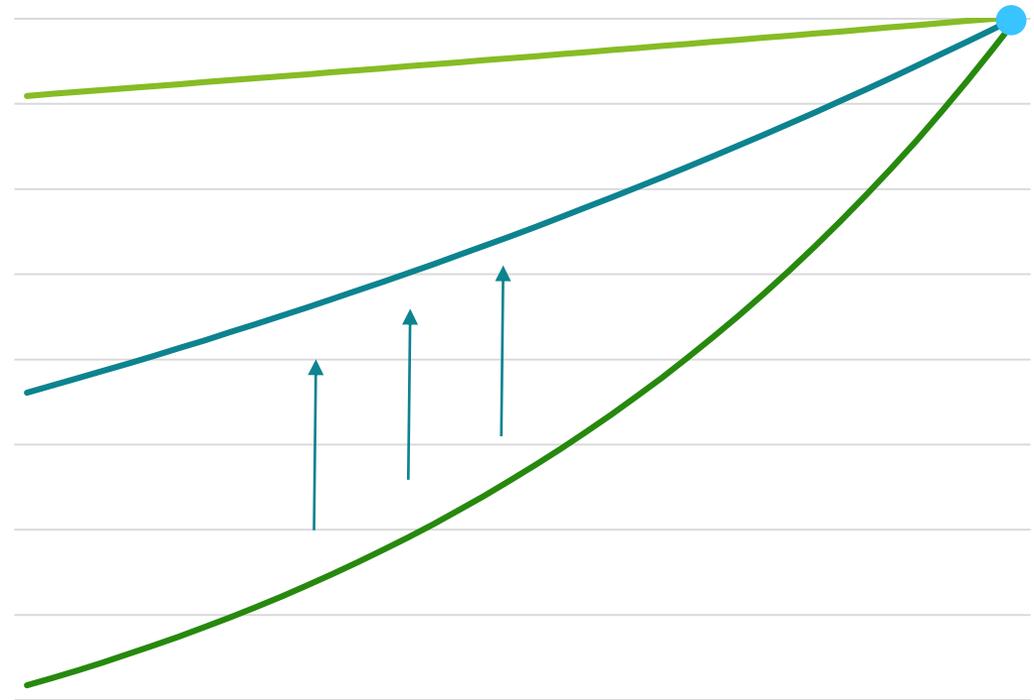
Idealisierte Darstellungen (ohne Biometrie)

Rechnungszins = Garantiezins: **0,25 %** und **4,0 %**

Deckungskapitalverlauf bei: **0,25 %** und **4,0 %** bei vorgegebener  
Versicherungsleistung



Zusätzlich: Rechnungszins von **1,5 %**



# Wie ordnet die DAV Garantierfordernisse ein?

BoLZ vs. BZML

## BoLZ vs. BZML

Eine Abgrenzung:

„Insbesondere hat er [der Gesetzgeber, Anmerkung der Verfasser] auch keine Mindestleistungen für beitragsorientierte Leistungszusagen vorgesehen:

- Bei Zusage einer Rentenleistung – unabhängig von einer zugesagten Kapitaloption – gibt es keine Zusage hinsichtlich der Höhe des in der Aufschubzeit gebildeten Versorgungskapitals; ein Vergleich mit der Summe der eingezahlten Beiträge erübrigt sich daher.
- Auch bei Zusage einer Kapitaleistung gibt es keine gesetzliche Untergrenze für die Höhe des mindestens zugesagten Kapitals.

Hierin unterscheidet sich die beitragsorientierte Leistungszusage grundlegend von der Beitragszusage mit Mindestleistung.“

---

\* Ergebnisbericht der DAV vom 26.02.2021

# Nicht nur das Arbeitsrecht macht Vorgaben

Tarifgestaltung hat aufsichtsrechtliche Vorgaben zu beachten

## Grundsätzliches

**Aktuar und Versorgungsträger haben (auch) das Aufsichtsrecht zu beachten:**

„Bei versicherungsförmiger Durchführung über eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds ist der Ermessenspielraum durch aufsichtsrechtliche Vorgaben sowie aktuarielle Grundsätze erheblich eingeschränkt, um aus Sicht des Versorgungsträgers die dauernde Erfüllbarkeit der Verpflichtungen jederzeit zu gewährleisten.

Die rechnungsmäßigen Annahmen müssen gemäß § 138 Abs. 1 VAG ausreichende Sicherheiten enthalten, damit die zugehörigen Tarife aufsichtsrechtlich genehmigungsfähig (reguliertes Geschäft) bzw. unbedenklich (nicht reguliertes Geschäft) sind.

Zudem ergeben sich neben gesetzlichen Vorgaben auch aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Restriktionen im Hinblick auf die Höhe und Verteilung der Abschlusskosten.“

---

\* Ergebnisbericht der DAV vom 26.02.2021

# Änderungserfordernisse und Gestaltungsmöglichkeiten in der Praxis: Höchstrechnungszins und Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung



# Wertgleichheit und Entgeltumwandlung

## Die Sicht des Aktuars

### Wertgleichheit

#### Eine Einordnung aus aktuarieller Sicht:

Im Ergebnisbericht vom 26.02.2021 gelangt die DAV zu der Ansicht,

„dass aus aktuarieller Sicht eine wertgleiche Umwandlung von Beitrag in Leistung auf jeden Fall dann gegeben ist, wenn

1. das Beitrags-/ Leistungsverhältnis nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik, insbesondere unter Beachtung des versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzips, ermittelt wurde,
2. dabei angemessene Rechnungsgrundlagen verwendet wurden und
3. bei versicherungsförmiger Durchführung etwaige auf die Versorgungsberechtigten entfallenden Überschussanteile nach den Grundsätzen der Verursachungsorientierung zur Erhöhung der Leistungsanswartschaften oder zur Erhöhung der laufenden Renten verwendet werden.

Es darf davon ausgegangen werden, dass Tarife, die aufsichtsrechtlich genehmigt wurden bzw. gegen die die Versicherungsaufsicht keine Bedenken geltend gemacht hat, dem Wertgleichheitsgebot entsprechen. “

# Wertgleichheit als nicht statische Größe

Zudem ein ausschließlich aktuariell dominierter Blick auf die private Altersversorgung

„Die Höhe der Leistung einer beitragsorientierten Leistungszusage bestimmt auch das wirtschaftliche Umfeld.“\*

- Speziell in der privaten Altersversorgung kann eine Diskussion um die **Werthaltigkeit** von Vorsorge festgestellt werden. Aspekte wie ein Kaufkraftausgleich fließen in derartige Überlegungen u. a. ein. Eine Diskussion um Wertgleichheit können die Autoren nicht feststellen.
- Unterstellt man,
  - eine Privatperson habe die Möglichkeit, für sich selbst eine Rentenversicherung abzuschließen, die vom Arbeitgeber ihres Zwillings für diesen Zwilling im Rahmen einer entgeltumwandlungsfinanzierten Zusage auf Leistungen der bAV abgeschlossen wird – die Privatperson erhalte also im Zweifel Zugang zu einem Tarif mit geringeren Kosten und geringerer einkalkulierter Lebenserwartung erster Ordnung.
  - die Rechnungsgrundlagen, insbesondere der Garantiezins, sind angemessen und
  - das zu Rentenbeginn vorhandene Versorgungskapital entspricht dem garantierten und sei geringer als die Summe der gezahlten Beiträge.

Dann stellt sich die Frage:

Lässt sich aus aktuarieller Sicht das Erfordernis ableiten, der Arbeitgeber habe zu Rentenbeginn auf die Höhe der gezahlten Beiträge aus Gründen der Wertgleichheit aufzustocken?

\* Dr. Erika Biedlingmeier, Allianz, Die Leistung einer beitragsorientierten Leistungszusage – ein Gesprächsleitfaden, Leipziger Gesprächskreis bAV am 01.03.2021



# Wertgleichheit und Entgeltumwandlung

Der bisherige Ansatz in der Rechtsprechung: „Vergütungscharakter in versicherungsmathematischem Kleid im arbeitsrechtlichem AGB-Korsett“ (BAG Urt. v. 15.09.2009, 3 AZR 17/09)

Ausgangspunkt: „Wertgleichheit = Vergütungscharakter der umgewandelten Entgeltbestandteile mit wirtschaftlicher Betrachtung“

- Das „Zillmerung“-Urteil des BAG vom 15.09.2009 – Teleologische Herleitung der Anforderungen an die Wertgleichheit in 3 Leitsätzen:
  - *Keine gesetzliche Definition der Wertgleichheit*
  - *Beurteilung zum Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung*
  - *Objektive wirtschaftliche Betrachtungsweise*: Künftige Entgeltansprüche einerseits und die durch die Entgeltumwandlung zu erzielende Anwartschaft auf Versorgungsleistungen andererseits sind miteinander zu vergleichen und deren Wert muss sich bei objektiver wirtschaftlicher Betrachtung entsprechen.

Wertgleichheit und Zillmerung = Versicherungsmathematisches Kleid mit arbeitsrechtlichen AGB-Korsett

- Das Versicherungsmathematische Kleid ...:
  - *Berechnung von versicherungsversicherungsförmigen Leistungen nach versicherungsmathematischen Grundsätzen*: Anerkannte versicherungsmathematische Grundsätze sind für inhaltliche Bestimmung des Begriffs der Wertgleichheit zu berücksichtigen
- ... mit arbeitsrechtlichem AGB-Korsett: AGB-Kontrolle als erweiterter Prüfungsmaßstab für die (subjektive) Beurteilung der Wertgleichheit:
  - Mit inhaltlicher Prüfung (§ 307 BGB: ungemessene Benachteiligung als Prüfungsmaßstab) jedenfalls für Regelungen zur „nicht planmäßigen“ Durchführung der bAV-Zusage: *„Regelungen über die Höhe der Versorgungsleistungen bei vorzeitigem Ausscheiden [...] modifizieren das Hauptleistungsversprechen und sind inhaltlich zu überprüfen“*
  - ... und § 1 Abs. 5 BetrAVG als Prüfungsmaßstab: *„Werthaltigkeit der unverfallbaren Anwartschaft“* – mit subjektiver Gesamtschau-Beurteilung

# Wertgleichheit und Entgeltumwandlung

Eine bisher arbeitsrechtlich plausible Argumentation zur Abbildung des Niedrigzinsumfeldes in der Entgeltumwandlung – für die BoLZ

## Typisierende Billigkeitserwägung...

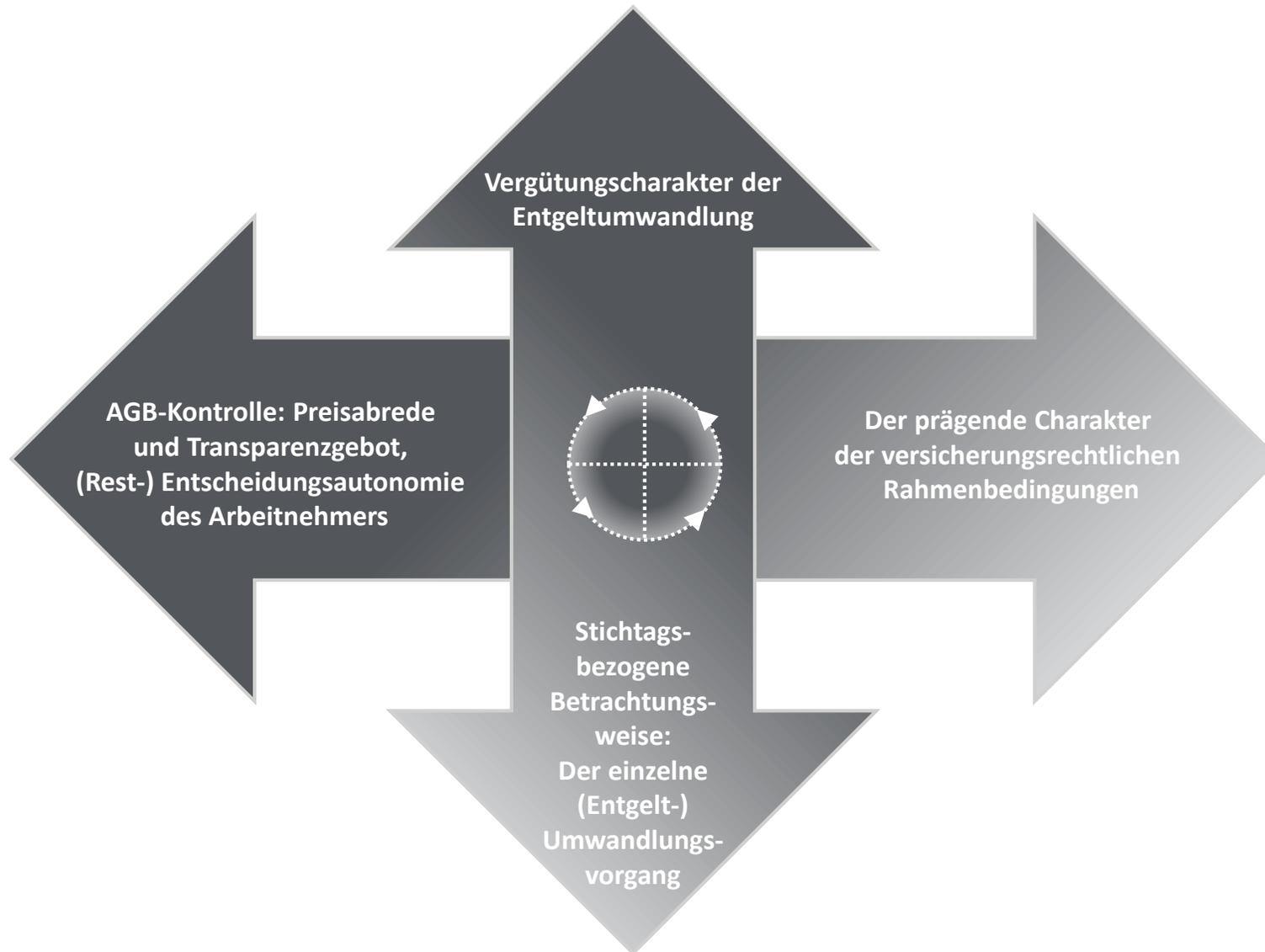
- Als Abwägung der berücksichtigungsfähigen Interessen des Arbeitnehmers ...:
  - Zweckgerichtete Gewährleistung der BoLZ als zusätzliche Altersversorgung aus dem Arbeitsverhältnis mit Vergütungscharakter
  - Transparenz und Verwendungsbezogenheit der für die Versorgungsanswartschaften aufzuwendenden Beiträge
  - Angemessene Beteiligung des Arbeitgebers am Kapitalanlagerisiko
- ... mit den berücksichtigungsfähigen Interessen des Arbeitgebers:
  - Belastbare Vorausbestimmung der mit der BoLZ verbundenen (Erfüllungs-)Risiken; diese auch mit Blick auf seine Haftung auf die Durchführung und Erfüllung der Versorgungsleistungen aus dem Verschaffungsanspruch gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

## ...unter Nutzung der Entscheidungsautonomie des Arbeitnehmers auch im AGB-Korsett

- Als Wahlmöglichkeit unter Heranziehung der Rechtsätze des BAG zur autonomen Disposition des Arbeitnehmers über die Vergütung seiner Arbeitsleistung
- Mit Festlegung eines Ankers für die Versorgungsleistung in Höhe von mindestens 80 % des umgewandelten Entgelts
  - Ankergrad von 80 % kann abgeleitet werden aus der Rechtsprechung des BAG zur wirksamen pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit mit der Grundvergütung in einem Umfang von bis zu 20 % seiner regelmäßigen Arbeitszeit. Dieser Rechtsprechung des BAG lässt sich der Rechtsgedanke entnehmen, dass dem Arbeitnehmer für die wirtschaftliche Bewertung seiner Arbeitsleistung – in Form der Vergütung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber – in dem vorgenannten Umfang ein selbstbestimmter Bewertungsspielraum zugestanden wird.

# Wertgleichheit und Entgeltumwandlung

Die „Dynamisierung“ des Begriffs der Wertgleichheit – arbeits- und versicherungsrechtlich austarierte Dosis

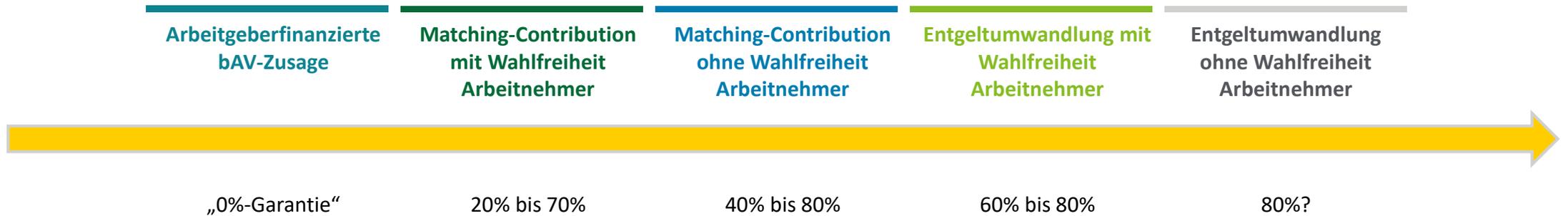


# Optionen beim Garantieniveau?

Entscheidungsmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen 0 % und mehr?

~~BZML~~

AAA: Arbeitsrecht – Aufsichtsrecht - Aktuarielles



Kommunikation

# Fragen & Antworten

# Referenten



**Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Partner

Tel.: +49 40 3785 3828  
E-Mail: [hinrichs@deloitte.de](mailto:hinrichs@deloitte.de)



**Dr. Klaus Friedrich**  
Financial Advisory/Actuarial and Insurance Services  
Dipl.-Math., Aktuar (DAV) | Director  
B&W Deloitte GmbH

Tel.: +49 221 973 2458  
E-Mail: [kfriedrich@deloitte.de](mailto:kfriedrich@deloitte.de)



**Frank Fischer, LL.M. (Univ. London)**  
FSI Insurance  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 5680  
E-Mail: [frankfischer@deloitte.de](mailto:frankfischer@deloitte.de)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Deloitte Legal**

# Experience the future of law, today

Mehr als  
**2,500**  
Anwälte

in  
**80+**  
Ländern

## Nahtlose Zusammenarbeit

Grenzüberschreitend und mit andern Deloitte Business Lines

Als Teil des weltweiten Deloitte Professional Services Netzwerks, arbeitet Deloitte Legal eng mit Kollegen weltweit zusammen, um Mandanten eine integrierte Beratung und multinationale Lösungen zu bieten, die:



**Konsistent** mit ihrer Unternehmensvision



**Technologie-basiert** für eine bessere Zusammenarbeit und mehr Transparenz



**Maßgeschneidert** auf die Unternehmensform und den lokalen Markt

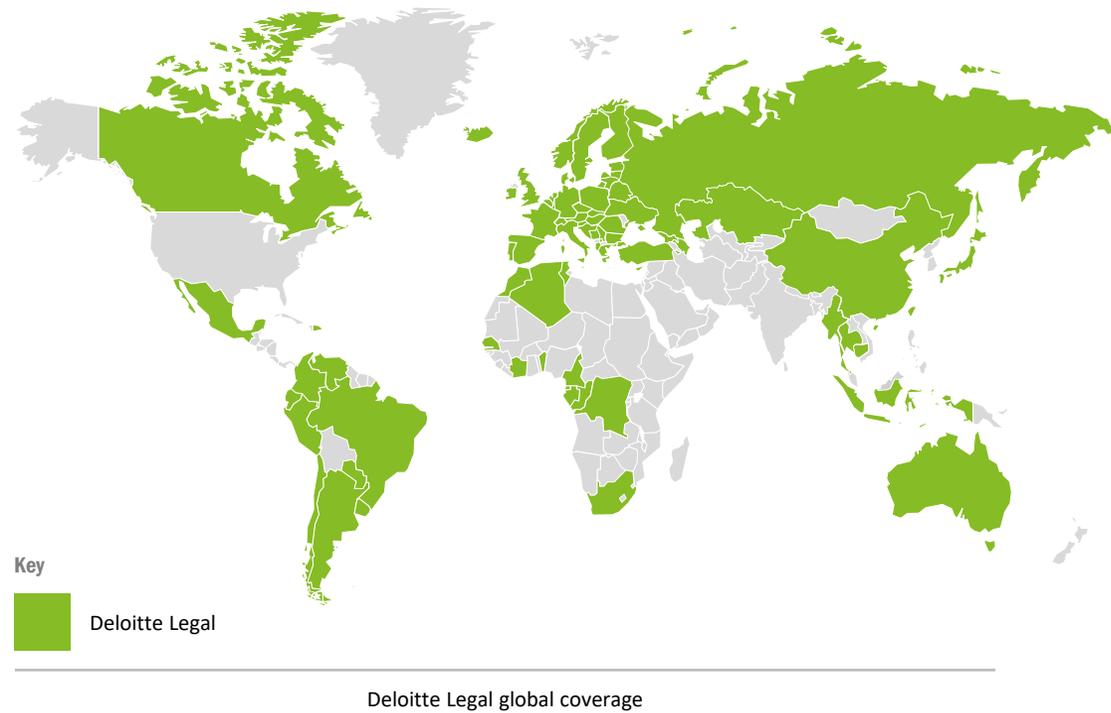


**Sensibilisiert** für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen



# Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Wir erbringen Rechtsberatungsleistungen in **80+** Ländern und können dank unserer Beziehungen zu hochqualifizierten Anwaltskanzleien Mandanten in knapp **150** Ländern der Welt beraten.



## Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Cameroon	29. El Salvador	43. Indonesia	57. Myanmar	71. Slovenia
2. Algeria	16. Canada	30. Equatorial Guinea	44. Ireland	58. Netherlands	72. South Africa
3. Argentina	17. Chile	31. Estonia	45. Italy	59. Nicaragua	73. Spain
4. Armenia	18. China	32. Finland	46. Ivory Coast	60. Norway	74. Sweden
5. Australia	19. Colombia	33. France	47. Japan	61. Paraguay	75. Switzerland
6. Austria	20. Congo, Rep. of	34. Gabon	48. Kazakhstan	62. Peru	76. Taiwan
7. Azerbaijan	21. Costa Rica	35. Georgia	49. Kosovo	63. Poland	77. Thailand
8. Belarus	22. Croatia	36. Germany	50. Latvia	64. Portugal	78. Tunisia
9. Belgium	23. Cyprus	37. Greece	51. Lithuania	65. Romania	79. Turkey
10. Benin	24. Czech Rep.	38. Guatemala	52. Luxembourg	66. Russia	80. Ukraine
11. Bosnia	25. Dem Rep of Congo	39. Honduras	53. Malta	67. Senegal	81. Uruguay
12. Brazil	26. Denmark	40. Hong Kong	54. Mexico	68. Serbia	82. United Kingdom
13. Bulgaria	27. Dominican Republic	41. Hungary	55. Montenegro	69. Singapore	83. Venezuela
14. Cambodia	28. Ecuador	42. Iceland	56. Morocco	70. Slovakia	

# Deloitte Legal COVID 19 Task Force

# Ansprechpartner COVID 19 Task Force



**Dr. Till Contzen**  
Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439  
E-Mail: [tcontzen@deloitte.de](mailto:tcontzen@deloitte.de)



**Dr. Michael Fischer**  
Corporate/M&A Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902  
E-Mail: [mifischer@deloitte.de](mailto:mifischer@deloitte.de)



**Thomas Northoff**  
Managing Partner Deloitte Legal Germany  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566  
E-Mail: [tnorthoff@deloitte.de](mailto:tnorthoff@deloitte.de)



**Felix Skala, LL.M.**  
Competition Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 40 378 5380  
E-Mail: [fskala@deloitte.de](mailto:fskala@deloitte.de)

# Ansprechpartner COVID 19 Task Force



**Johannes T. Passas**  
Commercial Law  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546  
E-Mail: [jpassas@deloitte.de](mailto:jpassas@deloitte.de)



**Dr. Charlotte Sander**  
Employment Law & Benefits  
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536  
E-Mail: [csander@deloitte.de](mailto:csander@deloitte.de)



**Felix Felleisen**  
Corporate/M&A  
Rechtsanwalt  
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553  
E-Mail: [ffelleisen@deloitte.de](mailto:ffelleisen@deloitte.de)



**Thilo Alexander Hoffmann**  
Corporate/M&A  
Rechtsanwalt  
Counsel

Tel.: +49 211 8772 4015  
E-Mail: [thoffmann@deloitte.de](mailto:thoffmann@deloitte.de)



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.